

“我们同一条船上”

——海南邮政开展“双依靠”活动调查

□本报记者 赖志凯 通讯员 陈晶

今年初,海南省文昌市邮政局的林文欢惊喜地发现,海南邮政公司网页又添新内容,赫然映入眼帘的是首页上一幅漫画——“我们同一条船上”。

波浪汹涌的大海寓意金融海啸,一艘小船在风雨飘摇中前行,船旗上写着“不动摇、不懈怠、不折腾,保增长、保民生、保稳定”,船上的水手齐喊着号子,划起大槳,在惊涛骇浪中乘风破浪、奋力前行。

画中寓意不言自明,这是海南邮政全体员工将“共同约定”翻译成了“双依靠”。

源于“三个反差”

1998年底海南邮政独立运营后,面临“亏损大、负债重、人员多、心不稳”的基础;全省邮政亏损高达2.29亿元,负债和各种挂账4.03亿元,好几个月职工只拿到70%的工资,职工达7100人,近半数对邮政前景缺乏信心。

独立运营后的海南邮政,与其它通信行业比,有明显的“三个差距”:业务经营差距;职工心理差距;身份差距。

当时流传一句顺口溜:“邮政穷,邮政苦,越干心里越没谱;早增收,晚减薪,增增减减还得补。”职工普遍流露出“等、靠、要”的心态。

如何丢掉思想包袱,变“等、靠、要”为“争市场、抢时间、抓机遇”?海南邮政党政工联手开展了以“企业依靠职工发展,职工依靠企业生存”为主题的“双依靠”活动,在企业与职工互动中,使“我们同一条船上”的理念日益深入人心。

随着邮政坚实的步伐,我们又听到了

“改版”顺口溜:“邮政虽然有点穷,人人脸上有笑容;邮政虽然有点苦,越干心里越有谱。”从“没谱”到“有谱”,是一次解放思想的过程,借助“双依靠”这个“谱”,海南邮政人演奏了一曲雄浑的乐章。开展“双依靠”活动10年来,海南邮政业务收入从分营时不足1.9亿元到2008年6.3亿元,全员劳动生产率从3.8万元/人跨越到11.25万元/人;经济效益从全省亏损2.29亿元,负债和各种挂账4.03亿元,到如今全部市县邮政局收支基本平衡,企业负债和各种挂账减少到0.85亿元……

企业依靠职工发展

在“双依靠”思想指导下,海南邮政提升了企业核心竞争力,实现跨越式发展。

海南省邮政公司党组书记、总经理文兴元说:“我们海南邮政领导班子一开始就达成统一的思想:依靠职工办企业,办好企业让职工有依靠,才能调动广大职工的工作积极性,才是打赢市场攻坚战的关键。”

公司通过分配制度改革,实行了工效挂钩考核,在全国邮政率先实行全省职工薪酬集中发放制度,确保及时足额发放薪酬,减少了职工后顾之忧。

新的分配制度让文昌市新桥支局投递员卢文雄尝到了收入稳步提高的甜头。从前从事单纯投递工作的卢文雄,现在每天清早到文昌市文城镇取报,回到新桥镇后利用上班前的时间零售报纸。他除了在新桥,有时还跑到临近的大昌、大顶等乡镇零售报纸,每天虽要跑50多公里,却能销售约250份报纸,每月能增收千余元。

邮政职工辛勤工作使得海南全省邮政9

年来在岗职工年平均工资增幅达9.28%,职工享受到了改革发展的成果,也获得了多劳多得之利,增强了发展信心。

海南邮政做到分配制度的合理化,引导干部职工走进市场,使普通职工主动营销,为企业创收。业务在发展,收入也跟着增长,职工队伍稳定,又促进各项邮政业务快速增长。

临高县调楼邮政支局局长冯忠智每日清晨就搬张凳子坐在营业厅门口。因为营业所空间小,窗口经常拥挤,他就向用户面对面宣传,使用户对短信作用、特点和好处有了感性认识,吸引了大量用户。最高时一天揽收50条短信业务。老冯今年给自己定的目标是2000条,迄今已完成1100条。

在调楼这个福泽渔乡,渔民多是存款大户,抓住渔民就能打开局面。老冯经过认真分析和调查,制订相应营销策略。有一次,他偶然得知某村委会要利用春节渔民回家过年召开座谈会,立即赶去到场的380多位船长介绍邮政储蓄兑付方便的优势。

他热情的服务赢得渔民们信任,当月吸纳300多户存户。当年存款余额净增1200多万元,并以每年1000多万元递增,至今存款余额已达5800多万元。

像冯忠智这样的干部海南邮政还有很多,每一笔业务收入都凝聚着他们的辛勤付出。他们常年奋战在各个岗位,通过真诚高效的服务,赢得邮政企业经济效益和社会效益双提高,为海南邮政快速发展奠定坚实的基础。

在“双依靠”精神力量鼓舞下,在全体邮政人共同努力下,海南邮政实现飞跃发展,10年全省邮政业务收入规模翻了一番多,年均

增长12.79%;其中2008年收入增幅达29.81%,在全国邮政同行中名列第一。

“海南邮政不仅取得了经济效益的历史性突破,而且取得了精神文明的全面提升,80%的市县局被评为省级文明单位,100%的市县局被评为市县级文明单位。”海南邮政工会办公室主任魏晓南自豪地说。

职工依靠企业成长

在海南省三亚市田独镇邮政支局,记者看到了干净整洁的营业厅,步入支局的后院,郁郁葱葱的菠萝蜜树、槟榔树、繁茂的热带花草映入眼帘,让人仿佛置身于热带花园——这是邮政“职工小家”。

就餐时间,员工在他们精心营造的“小家”里围坐一起用餐聊天,感受到家的温馨,感受到“邮政大家庭”的亲情与和谐。有了“家”的归属感,员工们积极进取,勇于开拓,市场营销有声有色。支局长石小燕不仅自己是营销能手,还“传授法宝”,帮助职工也成为营销能手。支局墙壁上的《班务公开栏》中,职工经营数字和收入一目了然。在“比、学、赶、帮、超”中,职工营销业绩齐头并进,营销业绩出色的职工收入有时超过局长石小燕。

像三亚田独支局这样的邮政网点在海南邮政还有不少。目前,海南邮政已在全省建设“职工小家”70处。如果说,“双依靠”理念是“导体”,“职工小家”流露出的亲情成了“天然”载体。

2009年,海南邮政将再创建50个先进“职工小家”,培育和宣传先进典型,形成“学先进、赶先进”氛围。

海南邮政信息技术局的赖锋,2000年被

评选为第一批优秀专业人才,在新体制和荣誉激励下,他刻苦钻研专业技术,提高自身素质和业务水平,成为专业技术岗位的干将,评上了高级工程师,2008年被评为“全国知识型员工”。

随着企业的发展,海南邮政通过评选优秀专业人才,为成效显著的优秀专业人才发放津贴,开展有针对性的、从决策层到管理层到一线职工参与的全员培训工作,让职工有更多学习发展机会。

“双依靠”企业文化不但积极倡导、关注员工成长,还积极组织各种形式教育和培训,通过开展一系列劳动竞赛,多途径激励员工进步,提高员工工作责任感、事业心和业务操作技能,达到提升每位员工综合素质目的。

“想干事的人有舞台,会干事的人有平台,干成事的人上讲台。”这在海南邮政正在转化为现实。

在互动中不断提升

“我选择邮政,邮政选择我;同一条船,同唱一首歌……让生命精彩纷呈,让事业红红火火;心贴心手握手,还分什么你和我。”海南邮政职工自创的《双依靠之歌》,唱出了



国企改革中职工权益保护的对策建议

□王洪泽

■发展与创新

现阶段,我国正处于社会经济的转型期,随着企业改制不断深入,职工权益保护问题凸显。在全球金融危机影响下,维护职工权益和维护劳动关系稳定,调动全体职工积极性,推动生产力发展,劳资合作共渡难关,是当前面临的重要任务。造成改制过程中职工权益保护工作中的种种问题,源于法制不健全、行政不作为、企业不主动、员工不积极等原因。要改变这种状况必须依赖于各方团结一致,共同谋划。

政府部门应加快法制建设和相关法规的制定和执行力度;企业要勇于和善于承担社会责任;员工也要积极提高自身素质和技术,尽快实现下岗再就业;工会要认真贯彻“组织起来,切实维权”的工会工作方针,“以职工为本,主动依法科学维权”。只有从社会、政府、企业、员工多方入手,实行综合治理,才能从根本上解决国有企业改制过程中职工权益保护的种种问题,确保企业可持续发展,使国有经济又好又快增长,维护社会和谐稳定大局。

1.加大政策宣传力度,让社会各界和广大职工理解改革支持改革。根据企业了解的情况,许多成功改制、呈现健康快速发展良好势头的国有企业,之所以能顺利改制重组,就是因为坚持了全心全意依靠工人阶级这一根本指导方针。在事关企业改革改制等重大决策问题上,事先交职工代表讨论,经职代会审议、通过决定后再予以实施,从而使企业各项决策都建立在民主科学的基础上,保证了国有资产保值增值,也保证了企业不断发展。但在部分企业领导干部及职工中还存有模糊认识。因此要把解决认识问题放在首位,根据不同类型单位特点、存在的

问题,利用多种形式和渠道加大宣传教育力度,使社会各界充分认识到,工人阶级是国家的主人,是党巩固政权的坚实基础和推进改革、发展经济、保持稳定的依靠力量。尊重和保障职工民主政治权利,是贯彻实践“三个代表”重要思想,建设小康社会的客观要求。通过广泛学习宣传教育活动,努力在全社会营造依靠职工办企业的良好氛围。

2.完善法律法规,加大执法力度,规范政府行为。改革开放以来,国家先后制定了一系列法律、法规,有效保障了广大职工的劳动权利。但在国有企业改制过程中,需要保护的不仅仅是职工劳动权益,还包括职工享有的人身权利、民主政治权利、财产权益、文化教育权利等。这就导致对于国有企业改制过程中出现的许多新情况、新问题难以规范和调整。且原有一些劳动保障方面规范性文件也由于效力层次较低且分散,不便于职工知晓和掌握。职工迫切要求依法加强对职工权益的保护力度,为职工维权提供完善的法制保障。因此,尽快完善有关职工权益保护的法律,既是职工迫切要求,也是维护稳定和谐劳动关系客观需要。根据依法行政原则,对政府在企业进行关、停、并、转中的权力应由法律法规明确。没有法律法规,政府不能对企业做出影响其权益的具体行政行为。同时,政府对企业进行改制过程中,做出关闭企业的决定或实施此种决定,都须严格遵守法定程序。

3.集中一切可利用资源,多渠道筹措改革资金,突破改制企业遗留问题难点。建议各级政府相关部门集中财力加速推进国有企业改制的收尾工作。首先,政府相关部门要督促那些企业资产质量比较好,现金支付有困难的企业用有效资产、有价证券、企业债权、债权转股等多种方式依法偿还职工的补偿金、劳动债权、福利性债权、养老金、医疗保险等。可采取由职工与企业签订协议方

式,约定偿还时间。其次,政府相关部门对那些没有能力偿还职工补偿金、劳动债权、福利性债权、养老金、医疗保险等企业给予一定政策,一次性解决遗留问题。或政府暂时代企业先行偿还,解决职工后顾之忧。对于矛盾比较突出共性不强的个案问题个别处理。对于企业需要裁减的人员,要督促企业一次性兑现经济补偿金,清偿拖欠职工的工资、医疗费、集资款等各种债务,补缴欠缴的社会保障费和住房公积金。对于改制企业继续留用人员,要督促企业向他们支付转换身份的经济补偿金和清偿各种债务,不得违背职工意愿强行将经济补偿金和未清偿债务作为职工股本金入股。

4.必须坚持履行民主程序,充分发挥职代会作用。要按照有关法律法规的规定及国务院办公厅转发国资委《关于规范国有企业改制工作的意见》的要求,坚持国有企业改制方案和国有控股企业改制为非国有企业的方案,须经提交企业职工代表大会或职工大会审议,充分听取职工意见,其中职工安置方案须经职工代表大会或职工大会审议通过。集体企业改制方案必须经职工代表大会或职工大会审议通过。在企业改制过程中,必须坚持职工代表大会制度,不得以职代会联席会议等形式代替职代会。召开职代会必须坚持严格的程序,职工代表大会要有三分之二以上职工代表出席,全体职工代表半数通过方为有效。任何企业都不得因放假等原因简化职代会的形式。审议通过企业改制方案、职工安置方案等内容应采用无记名投票的方式,赞成票必须占全体职工代表半数以上方为有效。对于出现“暗箱操作”、“违规操作”造成职工上访、群访事件的,工会及政府有关部门,要及时提出整改建议,妥善解决,不留后遗症。严格实行责任追究制度,对违反职代会决议和有关政策规定,导致矛盾激化,影响企业单位和社会稳定的,严格

进行责任追究。

5.做好劳动合同、集体合同调整、续签、重签工作,千方百计稳定职工队伍。坚决反对借改革之机大规模裁减人员和随意裁员。要敦促改制企业尽可能多的安置职工,对调整下来的职工尽可能采取内部消化。对于改制企业中职工转换身份或按政策合理分流的人员,工会和相关部门要做好职工劳动合同的变更、解除和终止工作,并帮助和指导职工与新的用人单位签订劳动合同。企业改制过程中涉及职工劳动权利和经济利益等方面问题,要通过工会代表职工与企业方面进行平等协商解决。认真做好集体合同的调整、续签、重签工作,所有改制企业都要建立和完善平等协商、集体合同制度,保持工作连续性。对改制过程中出现的不稳定因素,工会及相关部门积极做好劳动争议预防和调解工作,对于利用改制之机侵害职工合法权益的行为,工会要代表职工向有关部门反映或走法律程序解决。对因改制引发的职工群体事件,要积极主动协助组织做好化解矛盾、理顺情绪的工作,避免激化矛盾。

6.采取多种措施,标本兼治,促进下岗失业人员再就业。随着企业改革不断深化,技术进步,经济结构调整,职工下岗失业已成为当今经济生活和社会生活中一种特有现象。如何促使下岗失业人员再就业是全社会关注的热点问题。要做好这项工作,必须全方位联动,标本兼治,才能达到目标。为了进一步保障劳动者的就业权利,确保国家建立起完善的就业机制和良好的就业秩序,国家应尽早出台《就业保障法》,以国家强制力保障再就业工程的实施。企业主管部门和劳动就业部门要充分利用现有培训设施,对下岗职工开展多层次、多形式的转岗转业训练,提高下岗职工再就业能力和整体素质。

金杯闪闪 铸“安康”

□孟少培

7.加强对改制过程中国有资产和职工经济补偿的监督保护。企业改制要全面公开,在企业改制过程中,有的往往公开的只是对某个企业的整体估价,然后进行竞拍,整体出售。只公开某个企业整体估价,而不公开企业资产明细表,很有可能只是对部分资产的评估,而作为整个企业的估价,这就导致国有资产流失。建议企业改制时,不但要向职工公开企业资产的整体评估价格,还要向职工公开企业全部资产的明细表,接受职工的监督。职工同企业一起成长,最了解企业情况,向他们公开了企业全部资产明细表,会防止用部分资产来代替全部资产而进行评估,从而导致国有资产流失。要组织职工群众对企业清产核资、财务审计、资产评估、交易管理、转让价格等情况进行监督。对国有及国有控股企业的负责人滥用职权、玩忽职守,造成国有资产流失,对集体企业负责人违法乱纪侵吞集体财产,对严重损害国家、集体和侵犯职工群众利益的违法违纪行为,要组织职工及时向有关方面反映、举报,督促有关方面依据国家有关法律法规严肃处理。建议各市建立对职工经济补偿保证费用的监督制度,建立地方领导责任人制度,组成由国资委、劳动保障、法院等有关方面参加的监管机构,认真落实履约监督职责,切实保障国有资产和职工合法权益不受侵害。

8.充分发挥各级工会组织作用,主动依法科学维权。部分国有重组改制企业特别是困难企业,由于各种原因,造成企业党的组织和工会组织不健全,活动不正常。因此,要加大工作力度,强化工作措施,把工会组织尽快建立健全起来,为其承担职代会工作机构职责,提供组织保障。在企业改制前,工会组织要及时向企业党委和上级工会组织反映情况;改制后建立新公司时,要按照全总“机构同步建立、干部同步配备、工作同步运行”的要求组建起新的工会组织。同时根据改制企业机制的多样性和职工身份的多重性,尽一切力量让其他不同身份的职工加入工会组织,特别注意吸收农民工入会。对改制后一些企业规模小、人数少、工作地点分散、人员难集中的小企业、小公司,可采取组建联合工会的办法,成立工会组织,力争每个改制企业都有工会组织。(作者为全国总工会国企改制办公室副主任)

中建二局第二建筑工程有限公司是国家一级建设资质总承包企业,下设7个分公司,连续转战于中原、华东、华南诸区域。2008年,公司上下坚持以“提高安全健康整体素质,实现安全健康科学发展”为主题,全面深化“安康杯”竞赛活动,第四次荣膺由中华全国总工会和国家安全生产监督管理局联合授予的全国“安康杯”优胜企业。

2008年是中国奥运之年,按照全国总工会和国家安监总局的要求,公司顺应职工需求,以安全生产管理标准化为目标调整工作部署;根据人员变动,调整完善了以主管生产副经理为组长,工会主席、总工程师为副组长,安全管理部、工程部、经理办公室、人力资源和工会等部门为主要成员的一级竞赛领导小组及活动办公室,下属各单位也同时完善了竞赛活动组织机构;强化安全治理,明确了安全为主线和工作主题,制订并下发了《2008年安全生产工作实施意见》和《2008年“安康杯”竞赛活动的实施意见》,细化了活动内容。

为营造浓厚氛围,壮大活动声势,公司组织开展了安全签名、“迎奥运、庆五一”“安康杯”知识竞赛答题、安全应急演练宣传传、 “安康杯”流动红旗竞赛评比、升安全旗宣誓仪式、“安全文化项目行”、“治理隐患,防范事故”安全生产月等“十个一”活动,取得明显成效;安全体系进一步健全,确立了公司“三级管理、二级控制”的安全生产管理新模式。

完善了安全委员会一级组织机构,建立健全了安全生产管理保证体系,保证了安全管理人员到位、责任落实到位;加强防御是保证的生产氛围,特种作业人员持证上岗率和安全教育率达100%;体现“以人为本”,购置配备1000余万元的安全防护器具;落实“三控制”,查处违章作业人员667人,罚款239403元,重、特大事故得到遏制,全年公司未发生任何死亡和重伤事故,轻伤事故为零,施工现场安全达标合格率为100%。

安康杯竞赛为职工提供了安康保证,员工主人翁意识显著增强,全年为公司提出安全隐患整改及促进生产建议352条,公司博采众议,指导各基层单位开展了以“诚信为本、效益优先、优质高效、安全文明”为内容的重点工程劳动竞赛活动,各项目区积极开展以“比安全生产、比工程质量、比工程进度、比文明施工”为内容的“两比两赛”、“两日一星”和“大千一百天(三十天、九十天)”,掀起施工生产新高潮”等劳动竞赛活动,确保了公司施工计划的顺利执行。

在世界金融危机冲击的情况下,2008年公司完成建筑业施工总产值31.15亿元,较2007年度增长25.71%。

我国需要建立统一的劳动合同中止制度

□王守俊

劳动合同中止是指在劳动合同履行过程中,由于一些特殊事由的出现,双方当事人暂停合同权利义务的行使和履行,待中止原因消除后,再恢复原来的合同履行。劳动合同中止是劳动合同履行中常见的现象。劳动合同履行过程中,由于劳动者或者用人单位的原因,经常会出现一些劳动合同无法继续履行,但又不适于解除的特殊情况,如劳动者因为涉嫌违法犯罪被暂时限制或剥夺人身自由,劳动者服役兵役,企业因各种原因暂时停产等。这些情况下劳动合同无法继续履行,但又不具备解除的条件,或者当事人不需要或不愿解除劳动合同。在这些情况下,中止劳动合同是最好的选择。

劳动合同中止是劳动合同履行中的暂停状态。它既能暂时停止劳动合同双方当事人之间合同义务及信赖,维护劳动关系的和谐稳定,不仅间接地起到保护当事人合法权益的作用,还能在一定范围内消弭劳动争议隐患。因此,劳动合同中止是劳动合同履行中的重要内容。

劳动合同履行过程中,由于劳动者或者

用人单位的原因导致劳动合同无法继续履行,但又不适于解除的现象经常发生。为了维护这种情况下劳资双方的合法权益,消除劳动争议隐患,更是为了维持双方当事人之间好不容易建立起来的合同关系及信赖,维护劳动关系的和谐稳定,劳动合同立法应当对劳动合同中止做出详细具体的规定。劳动合同中止制度也应该是劳动合同制度中必不可少的重要内容。从国外立法来看,许多国家在劳动合同法中对劳动合同中止情形、中止期限以及中止期间和终止情形结束后劳动关系处理都做出了详细规定。这也表明劳动合同中止制度的重要性。但是,反观我国劳动合同法立法,不仅1994年出台的《劳

动法》没有规定,2007年颁布的《劳动合同法》及2008年颁布的《劳动合同法实施条例》最终也没有规定。这使得劳动合同中止这一重要的制度在我国国家劳动立法层面基本上是一个空白。

从实践的角度来说,由于《劳动法》、《劳动合同法》、《劳动合同法实施条例》都没有规定,实践中对劳动合同中止问题的依据只有1995年原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》(劳部发[1995]309号)第28条的规定和各地方的劳动合同条例或劳动合同约定。但是,一方面,它们的效力层级都较低。另一方面,劳部发309号文件仅规定“劳动者涉嫌

违法犯罪被有关机关收容审查、拘留或逮捕”这一种劳动合同中止的情形,而且对中止的期限,中止期间及中止情形结束后劳动关系的规定都没有规定。各地方劳动合同法立法中的规定虽然比劳部发309号文件的规定较为详细,但总体上来看还是比较简单,不够详细和完善,而且各地规定又差异很大。

在各地经济加速融合,企业跨地区经营的趋势日益强化的形势下,我国劳动合同中止制度残缺而且不统一的现状不仅会使实践中包括司法裁判权在内的许多这类问题没有规范依据,而且会导致同一种情形,在甲地可以中止,在乙地又不可以中止的现

象,造成同一公司员工之间的不公平,也会给公司人力资源管理带来很大不便。当因为劳动合同中止问题发生争议,诉诸司法的情况下,还会面临法律适用上的冲突与选择。因此,笔者认为,鉴于劳动合同中止制度在劳动合同履行过程中的重要意义,劳动合同法中没有规定劳动合同中止制度是一个重要的缺憾。我国应该建立统一的劳动合同中止制度,以完善劳动合同制度,适应劳动合同法实践、劳动争议仲裁和司法审判的需要。(作者单位为中国劳动关系学院法律系)

■各抒己见